



# DIGITAL TEACHING & LEARNING

## ¿QUÉ ES LA ANDRAGOGÍA?

Kathy Strang, Directora de Soluciones para el Aprendizaje  
Producto, Tecnología e Innovación Educacional  
Septiembre 2015

¿Cuál es la diferencia entre andragogía y pedagogía? ¿Cuáles son las necesidades y las perspectivas propias de los alumnos adultos y en qué se diferencian de las necesidades de aprendizaje de los niños o adultos jóvenes? Malcom Knowles fue pionero en el uso del concepto de andragogía, “el arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender, a diferencia de la pedagogía, entendida como el arte y la ciencia de enseñarles a los niños” (Knowles, M., 1980, p.43).



### ¿Por qué es importante?

Se considera que un amplio porcentaje de los alumnos de Laureate son adultos. Si su población estudiantil está compuesta principalmente por adultos, posiblemente sea útil considerar las diferentes necesidades y expectativas de este público en particular. En *The Adult Learner*, Knowles describe seis principios de la andragogía (Knowles, M., Holton, E. y Swanson, R., 2011, p. 3):



- La necesidad de saber del alumno.

“Esto es importante para mí y por ello invertiré en esfuerzo para aprenderlo”.



- La preparación para aprender.

“Estoy listo para aprender cualquier cosa que contribuya a mi situación en la vida real”.



- El concepto que el alumno tiene sobre sí mismo.

“Soy responsable de mi propio aprendizaje; tengo voluntad”.



- La orientación hacia el aprendizaje.

“Estoy dispuesto a aplicar lo que aprenda a mi vida, tareas y problemas”.



- Experiencia previa del alumno.

“Traigo variadas experiencias de vida y puntos de vista a mi aprendizaje”.



- Motivación para aprender.

“En general me siento más motivado por factores internos, como la satisfacción laboral, la autoestima y la calidad de vida”.

### ¿Cómo puedo aplicar estos principios al diseño de actividades de aprendizaje en línea?

En función de estos principios, se pueden diseñar actividades de aprendizaje en línea que brinden oportunidades para que los alumnos adultos resuelvan problemas de la vida real, apliquen el aprendizaje a situaciones auténticas y compartan sus experiencias de vida y puntos de vista de manera significativa.

Ejemplos sobre cómo crear experiencias de aprendizaje significativas y eficaces para los alumnos adultos:



Alumnos adultos	Cómo estructurar la experiencia
El deseo de un motivo para aprender	Argumente sobre el valor de hacer el trabajo.
La necesidad de ser vistos y tratados como capaces y que pueden guiarse a sí mismos	Cree entornos en los que se fomenten las habilidades de guiarse a uno mismo.
Tener distintas experiencias, antecedentes, estilos de aprendizaje, motivaciones, intereses y metas	Conéctese y honre lo que aportan al aprendizaje
El deseo de aprender solo lo que les importa en el momento	Brinde un aprendizaje que tenga pertinencia AHORA, no solo en el futuro
Tener una orientación hacia el aprendizaje centrado en la vida	La instrucción debería colaborar con el desempeño de tareas, la resolución de problemas y la lucha por prosperar en situaciones de la vida real
La motivación por factores internos, más que externos	Entienda que si bien los alumnos adultos responden a ciertos motivadores externos (un mejor trabajo, un salario más alto), están motivados principalmente por factores internos (una satisfacción laboral mayor, autoestima)

### Referencias:

Knowles, M. (1980). The modern practice of adult education. Revised and updated. Englewood Cliffs: Prentice Hall Regents.

Knowles, M., Holton, E., & Swanson, R., (2011). The adult learner, 7th edition. London, UK: Taylor & Francis.